

PAPER DETAILS

TITLE: ÖRGÜTSEL ETİK DEĞER, KENDİNİ GELİSTİRME, ÖRGÜTSEL ÖZDESLESME VE
ÇALISAN PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİSKİNİN İNCELENMESİ

AUTHORS: Servet ALP

PAGES: 1239-1266

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2836075>



ÖRGÜTSEL ETİK DEĞER, KENDİNİ GELİŞTİRME, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÇALIŞAN PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL ETHICAL VALUE, SELF-DEVELOPMENT, ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION, AND EMPLOYEE PERFORMANCE

Servet ALP¹



1. Arş. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy
Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Sağlık Yönetimi Bölümü, Doktora Öğrencisi,
Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,
Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı,
salp@mehmetkif.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0001-8156-2205>

Makale Türü	Article Type
Araştırma Makalesi	Research Article

Başvuru Tarihi	Application Date
16.12.2022	12.16.2022

Yayına Kabul Tarihi	Admission Date
14.03.2023	03.14.2023

DOI
<https://doi.org/10.30798/makuiibf.1220078>

Öz

Bu araştırmanın amacı, bir şehir hastanesinde çalışan hastane personellerinin örgütsel etik değer, kendini geliştirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışma performansına yönelik algı düzeylerini belirlemek, değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi saptamak ve bir birbirlerine olan etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın bir diğer amacı, örgütsel etik değer ile çalışma performansına yönelik algı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü; örgütsel etik değer in örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde kendini geliştirmenin düzenleyici rolünü; örgütsel etik değer in örgütsel özdeşleşme aracılığıyla çalışma performansına yönelik algı üzerindeki dolaylı etkisinde kendini geliştirmenin durumsal aracı rolünü tespit etmektir. Araştırmanın evrenini, şehir hastanesinde çalışan hastane personelleri oluşturmaktadır. Araştırmada, kolayda örneklem yöntemiyle 621 hastane personeline anket uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda, değişkenler arasında pozitif yönlü düşük ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel etik değer in, çalışan performansı ve örgütsel özdeşleşmeyi; örgütsel özdeşleşmenin, çalışan performansını; kendini geliştirmenin, örgütsel özdeşleşmeyi yordadığı/etkilediği bulunmuştur. Ayrıca araştırmada, aracı, düzenleyici ve durumsal aracılık rolü tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Etik Değer, Kendini Geliştirme, Örgütsel Özdeşleşme, Çalışan Performansı, Hastane Çalışanları.

Abstract

The aim of this research is to determine the perception levels of hospital personnel working in city hospital towards organizational ethical value, self-development, organizational identification and work performance, to determine the relationship between the variables and to reveal their effects on each other. Another aim of the research is to examine the mediating role of organizational identification in the relationship between organizational ethical value and perception of work performance; the moderator role of self-development in the effect of organizational ethics on organizational identification; The aim of this study is to determine the moderated mediation role of self-development in the indirect effect of organizational ethical value on the perception of work performance through organizational identification. The population of the research consists of hospital personnel working in city hospital. In the study, a questionnaire was applied to 621 hospital workers with the convenience sampling method. As a result of the analysis, it was determined that there was a positive low and medium level relationship between the variables. Organizational ethical value, employee performance and organizational identification; organizational identification, employee performance; It has been found that self-development predicts/affects organizational identification. In addition, the role of mediator, moderate and moderated mediation was determined in the research.

Keywords: Organizational Ethical Value, Self-Development, Organizational Identification, Employee Performance, Hospital Workers.

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

The aim of this research is to determine the perception levels of hospital personnel working in a city hospital towards organizational ethical value, self-development, organizational identification and work performance, to determine the relationship between the variables and to reveal their effects on each other.

Research Questions

The questions to be answered within the scope of the research are as follows: Does organizational ethical value affect organizational identification in a statistically significant way? Does organizational ethical value affect employee performance in a statistically significant way? Does organizational identification affect employee performance in a statistically significant way? Does self-development affect organizational identification in a statistically significant way? Does organizational identification have a mediating role in the effect of organizational ethical value on employee performance? Does self-development have a moderating role in the effect of organizational ethical value on organizational identification? Does self-development have a moderating effect on the indirect effect of organizational ethical value on employee performance through organizational identification?

Literature Review

Values apply to individuals, organizations and societies. For individuals, values can be defined as “a person's core beliefs about what is important, what is valuable, and how to behave in a wide variety of situations”. Values are also important at the organizational level. Just as individual values direct individual thought and action, organizational values also guide organizational thought and action (Trevino and Nelson, 2014). Dunham (1984) suggests that organizations should institutionalize these ethical values strategically by considering medium and long-term factors (Dunham, 1984). Institutionalizing ethics may seem difficult for organizations and individuals, but the meaning is clear. To formalize ethics with organizational policy and programs. It is a good strategy for the organization to turn to and adopt corporate ethics (Purcell and Weber, 1979). Because organizational ethical value; It encourages positive facts and situations such as organizational identification, organizational commitment (Palalar Alkan and Arıkboğa, 2017; Demirhan and Karaman, 2015), work performance (Erdoğan and Çelik, 2019). The happy employee productive employee approach reflects that psychologically good employees will perform better (Wright and Cropanzano, 2000). However, it is important for organizations-institutions to know how to include happy and productive employees in their organizations (Nielsen et al., 2017). Therefore, in the modern world, nations are spending more attention, time and money than ever before in the measurement and evaluation of performance in the public sector. Because managers who believe in the new public administration place high priority on measuring output and results, they aim to base their new policies and management activities on such information, ideally aimed at making policy implementation more efficient and effective. (OECD,

2000). This indicates that the public sector is moving towards an evidence-based policy that helps support subsequent initiatives to bring more rationality and evidence-basedness to the decision-making process (Wholey, 1997).

Methodology

The population of this descriptive and cross-sectional study consists of hospital personnel working in a city hospital (N=12,700). In the study, in which the convenience sampling method was used, it was calculated with the "sample calculation formula in the groups whose universe is known" (Özdamar, 2003) and the sample size to be reached was determined as 373 people with a confidence level of 95%, a margin of error of 5%, and incidence of events of 50%. However, data were collected from 621 employees in the study. Data were collected by face-to-face survey method. Data collection process was carried out between 11 April – 15 May 2022. In the study, the inclusion criterion was the hospital personnel working in the city hospital, while the exclusion criterion was the personnel who did not give their consent to the informed consent form stating that they voluntarily participated in the study.

Results and Conclusions

The findings of this research should be evaluated by considering the limited reality of the sample in which the research was conducted. It is thought that the most important theoretical finding of this research will contribute to the existing literature on organizational ethical value, self-development, organizational identification and employee performance. Thus, it is thought that the concepts of organizational ethics, self-development, organizational identification and employee performance will be understood and evaluated in a richer way by individuals and institutions such as researchers, organizations, human resources. Organizational identification increases in organizations where there is a certain level of organizational ethical value perception. In addition to the perception of organizational ethical value, the effect of the perception of organizational ethical value on the perception of organizational identification is stronger in organizations where there is a perception of self-improvement (low, medium and high). In addition, it also increases employee performance in organizations where there is a perception of organizational ethical value and organizational identification. Because, as in the domino effect, organizational identification increases in employees who have a certain level of organizational ethical value perception. Positive organizational identification perception also positively affects employee performance. In addition, the positive effect of organizational ethical value and identification on employee performance becomes stronger depending on self-development. In other words, in organizations where there is a perception of self-development, the positive effect of organizational ethical value on employee performance through organizational identification will be even stronger.

1. GİRİŞ

Değerler; bireyler, kuruluşlar ve toplumlar için geçerlidir. Bireyler için değerler, “bir kişinin neyin önemli ve değerli olduğuna ve çok çeşitli durumlarda nasıl davranması gerektiğine ilişkin temel inançları” olarak tanımlanabilir. Değerler aynı zamanda örgütsel düzeyde de önemlidir. Bireysel değerlerin bireysel düşünce ve eylemi yönlendirmesi gibi, örgütsel değerler de örgütsel düşünce ve eylemi yönlendirmektedir (Trevino ve Nelson, 2014). Dunham (1984), örgütlerin bu etik değerleri stratejik olarak orta ve uzun dönemli etmenleri dikkate alarak kurumsallaştırması gerektiğini öne sürmektedir (Dunham, 1984). Etiği kurumsallaştırmak, örgüt politikası ve programları ile resmileştirmektir. Örgütün kurumsal etiğe yönelmesi ve benimsemesi iyi bir stratejidir (Purcell ve Weber, 1979). Çünkü örgütsel etik değer; örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık (Palalar Alkan ve Arıkoğlu, 2017; Demirhan ve Karaman, 2015), çalışma performansı (Erdoğan ve Çelik, 2019), gibi olumlu olgu ve durumları teşvik etmektedir. Çalıştığı örgüt/kurum ile güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar daha motive, örgütlerine daha sadık ve daha iyi performans gösteren kişilerdir (Riketta, 2005). Örgütsel özdeşleşme aynı zamanda çok çeşitli arzu edilen çalışan davranışları, tutumları ve bilişleri üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Lee vd., 2015). Bu nedenle çalışanların katılımını ve performansını artırma arayışında örgütsel özdeşleşme sihirli bir kurşuna benzetilmektedir (Ashforth, 2016). Çalışan performansı ve çalışan refahı, bir kuruluş için arzu edilen başlıca sonuçlardandır (Nielsen vd., 2017). Bununla birlikte çalışan gelişiminin (kendini geliştirme) örgütün gelişimi ile daha iyi bütünleştirilebileceği ve kurumsal stratejinin bir parçasını oluşturabileceği yolları teşvik etmeye çalışan bir dizi inisiyatif ve fikir ortaya çıkmıştır. Çünkü bir rekabet avantajı kaynağı olarak öğrenmeye yapılan vurgu, gelişim sürecinde öz-yönelim ve kişisel sorumluluğun önemini yenilemiştir (Antonacopoulou, 2000). Bu nedenle örgütler, çalışanların rekabet avantajı elde etme ve sürdürmedeki önemini giderek daha fazla farkına varmaktadır. Mutlu çalışan üretken çalışan yaklaşımı, psikolojik olarak iyi olan çalışanların daha iyi performans sergileyeceğini yansıtmaktadır (Wright ve Cropanzano, 2000). Ancak örgütlerin/kurumların, mutlu ve üretken çalışanları ne şekilde kuruluşlarına dahil edeceklerini bilmeleri önem arz etmektedir (Nielsen vd., 2017). Bu nedenle modern dünyada uluslar, kamu sektöründe performans ölçümü ve değerlendirmesine her zamankinden daha fazla dikkat, zaman ve para harcamaktadır. Çünkü yeni kamu yönetimine inanan yöneticiler, çıktı ve sonuçları ölçmeye yüksek önceliği atfetmekte, yeni politikalarını ve yönetim faaliyetlerini ideal olarak politika uygulamasını daha verimli ve etkili hale getirmeyi amaçlayan bu tür bilgilere dayandırmayı amaçlamaktadır (OECD, 2000). Bu durum kamu sektörünün karar alma sürecine daha fazla rasyonellik ve kanıt temelliliği kazandırmak için sonraki girişimleri desteklemeye yardımcı olan kanıta dayalı bir politikaya yöneldiğini göstermektedir (Wholey, 1997). Bu bağlamda bu araştırmada, örgütsel etik değerlerin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla çalışan performansı üzerindeki dolaylı etkisinde kendini geliştirmenin düzenleyici etkisinin olduğu varsayılmaktadır. Araştırmada, öngörülen tüm bu ilişkiler ağı; Bandura (1977)’ın sosyal öğrenme kuramı, Fredrickson (2004) ’ın genişlet ve inşa teorisi ve Hobfoll (2001) ’un kaynakların

korunması teorisi perspektiflerinden hareketle oluşturulmuştur. Çünkü sosyal öğrenme kuramı, öğrenmenin etkileşim, gözlem ve taklit yoluyla gerçekleşen bir süreç olduğu gerçeğini vurgulamakta, dolayısıyla etik değer yüksek olduğu bir örgütte öğrenmenin daha yüksek olması beklenmektedir. Öğrenme ile birlikte çalışanlarda olumlu duygu durumunun da artacağı söylenebilir. Bu durum ise pozitif duyguların çalışanların farkındalık seviyesini arttırdığı ve küçük detaylarda boğulmak yerine büyük resmi görmelerine yardımcı olan genişlet ve inşa et teorisine atıfta bulunmaktadır. Tüm bu süreçler beraberinde çalışanların özsaygı gibi kişisel özellikleri ve kıdem gibi sosyal koşulların iyileştirilmesi, bu koşulların korunmasıyla kendilerine başarılı bir yaşam sağlandığı duygusuna kapılacaklarını öne süren kaynakların korunması teorisine dayanmaktadır.

1.1.1. Örgütsel Etik Değer

Örgütsel etik terimi, kuruluşlar veya kuruluşların temsilcileri olarak hareket eden bireyler tarafından alınan etik kararlar ve eylemler olarak ifade edilebilir (Hall, 2000). Örgütsel etik, bir kurumda var olan tüm etik değerler, idealler ve uygulamalardan oluşmaktadır (Trevino ve Nelson, 2014). Örgütsel etik bu nedenle bir iş etiği biçimidir. Örgütler, ahlaki failler olarak nitelendirmenin en azından onlar adına alınan kararların ve eylemlerin etik olarak doğru veya yanlış olarak değerlendirilebileceği ölçüde uygun olduğu varsayılmaktadır (French, 1995). Çalışanların ne zaman etik ikilemlerle karşı karşıya kalacakları bilinmediğinden bir örgütte etiğin kurumsallaşmasının önemi göz ardı edilememektedir. Bunun yanında büyük ve çoğu zaman oldukça saygın kuruluşların, giderek daha sık görülen bariz etik dışı ve çoğu zaman yasa dışı davranışlara etkili bir şekilde karşı koyabilmeleri etik ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle etiğin kurumsallaştırılması, bugünün kuruluşları için önemli bir görevdir (Sims 1991). Bir organizasyon içinde etiğin kurumsallaşması etik kurallarının kullanılması ile mümkün olabilmektedir (David, 1989). Örgüt içinde etik değer, örgütün genel değer sistemini ve amacını tanımlamaktadır ve bu ilkelerle tutarlı karar almak için kılavuzlar sağlamaktadır. Etik ilkeler, hem uzun hem de kısa vadeli faktörler göz önünde bulundurularak örgütlerde çeşitli şekillerde kurumsallaştırılabilmektedir (Dunham, 1984). Örgütsel etik, çalışanların uygun davranış hakkındaki inançlarını içselleştirmekte ve üye kuruluşlar arasında kurumsallaşan uygulama yapılarını geliştirmektedir (Trevino ve Nelson, 2014). Zamanla davranış kuralları ve etik eğitiminin uygulanmasıyla, etik inançlar ve standartlar kurumsallaşabilir, böylece yöneticiler ve çalışanlar arasında kurumun etik pozisyonu hakkında büyük bir farkındalık oluşur. Örgütsel etik uygulamaların farkındalığı, bireysel etik ve olumlu iş tutumlarının artmasına da yol açabilir (Koonmee vd., 2010). Bu nedenle uzun vadede kuruluşlar, etik davranışı teşvik eden kişisel değerlerin öğrenilmesini destekleyecek şekilde kuruluşlarının kültürünü geliştirmeli ve etik davranışı destekleyen ve değer veren bir organizasyon kültürü yaratmalı ve beslemeye devam etmelidir (Sims, 1991).

1.1.2. Kendini Geliştirme

Gelişim sürecinin yapısını araştıran araştırmacılar, gelişimin kademeli, artan iyileştirmeler içeren yaşam boyu bir süreç olduğunu (Lievegoed, 1980) ve her adımın bireylerin kendileri ve deneyimleri hakkında anlam oluşturma şeklini etkilediğini öne sürmüşlerdir (Boydell, 1982). Kendini geliştirme, kişinin işini daha iyi yapabilmek için kendi bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmesidir (George ve Brief, 1992). Kendini geliştirme, kendi kendine başlatılan bir öğrenme sürecidir (Antonacopoulou, 2000). Çalışanın kendini geliştirmesi ise çalışanların isteğe bağlı olarak öğrenmesi veya yeni bilgi, beceri ve yeteneklere hâkim olması anlamına gelmektedir (Bezuijen vd., 2010). Bu anlamda gelişim, sadece beceri ve bilgi edinmeyi değil, bireyin büyümesini amaçlayan öğrenmeyi ifade etmektedir; bir roldeki gerçek performanstan ziyade potansiyeli en üst düzeye çıkarmayı ve kısa vadeli performanstan ziyade gelecekteki ve uzun vadeli kapasiteleri geliştirmeyi kapsamaktadır (Garavan, 1997). Bireylerin ve örgütlerin sürekli değişen ihtiyaçları ışığında, kendini ve çalışanları (yöneticiler dâhil) geliştirmek için umut verici bir strateji olarak teşvik edilmektedir (Pedler, 1988). Kendini geliştirme hem birey hem de örgütler için faydalı olan bir gelişim stratejisi olarak desteklenmektedir. Kişisel gelişimden elde edilen algılanan faydaların çoğunun, bireysel gelişim ve örgütsel gelişimin bütünleşmesini vurguladığı görülmektedir (Antonacopoulou, 2000). Temporal (1984)'a göre, bireyin bakış açısından kendini geliştirme, kendine güveni artırabilir ve inisiyatif ve iş performansını iyileştirecek gizli yeteneklerin geliştirilmesine yardımcı olabilir. Kendini geliştirme, bireylerin sorunları çözme yeteneklerini geliştirebilecek ve onlara daha geniş bir bakış açısı sağlayabilecek şekilde, düşüncelerini ifade etmelerine yardımcı olabilir. Kendini geliştirme, bireyleri ilişkilerinde daha yapıcı olmaya teşvik edebilir ve onları kendilerini geliştirmeye motive edebilir. Ayrıca kendini geliştirme katılımı teşvik ederek bireylerin örgüte bağlılığını artırabilir. Stratejik insan kaynaklarının bir parçası olarak kendini geliştirme, bireylerin güçlü yanlarını, zayıf yönlerini, beklentilerini, hırslarını, tercihlerini ve deneyimlerini netleştirerek bireysel yönetim gelişimini ve yedekleme planlamasını basitleştirebilir. Seçim ve terfi kararları da gelişebilir ve kendi başarılarının değerlendirilmesine katkıda bulunan bireyler tarafından daha kolay kabul edilebilir (Temporal, 1984). Kendini geliştirme, genellikle örgütsel uyum ve rekabet gücü için temel bir ön koşul olarak kabul edilir ve çalışanların yüksek iş performansı elde etme yeteneği ile ilişkilidir (Aguinis ve Kraiger, 2009). Ayrıca iş gereksinimleri sürekli bir değişim geçirirken çalışanları gelecekteki zorluklara hazırlayabilir (Sonnentag vd., 2004). Bununla birlikte kendini geliştirme, organizasyonların eğitim ve geliştirme maliyetlerini azaltmasına yardımcı olur (Boyce vd., 2007; Temporal, 1984).

1.1.3. Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme, “bir insan topluluğuna ait olma veya birlik algısı” anlamına gelmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Özdeşleşme, son yıllarda araştırmacıların ve yöneticilerin artan ilgisini çekmiştir (Kong ve Weng, 2019). Çalışan özdeşleşmesinin en temel biçimi çalışma grubu ve örgütlerdir (van Dick vd.,

2008). Örgütsel özdeşleşme mimarı olan Cheney (1983), özdeşleşmenin bir süreç olduğuna, inanmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın algılanan örgütsel normları, değerleri ve özellikleri içselleştirmesine atıfta bulunmaktadır. “Örgütsel özdeşleşme, bir üyenin örgütü tanımladığına inandığı aynı niteliklerle kendini tanımlama derecesidir” (Dutton vd., 1994). Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme, bir birey ile bir örgüt arasındaki bağıdır. Örgütsel özdeşleşme, bireysel olarak algılanan örgütsel niteliklerin içselleştirilmesini ölçmektedir (Drzensky, 2009). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların değişime tepkilerinin bir yordayıcısı olmakla birlikte (değişime hazır olma ve değişime direnç en önemlisidir) değişimden etkilenmektedir (Drzensky, 2009). Örgütsel başarılar, çalışanların benlik saygısını etkilediğinden, yüksek düzeyde özdeşleşmiş çalışanlar bu başarıları gerçekleştirmek için çaba göstermeye motive olmaktadır (Dutton vd., 1994; van Dick, 2004). Yapılan araştırmalar, yüksek düzeyde özdeşleşmiş çalışanların daha düşük işten ayrılma niyetleri, daha yüksek iş tatmini ve daha fazla yardım etme davranışı gibi olumlu davranış ve tutumlar sergilediğini ortaya koymuştur (Riketta, 2005; Riketta ve van Dick, 2005). Bu nedenle çalışanların katılımını ve performansını artırma arayışında örgütsel özdeşleşme “sihirli bir kurşun”a benzetilmiştir (Ashforth, 2016). Bununla birlikte yüksek düzeyde özdeşleşmiş çalışanların, adil bir şekilde yönetildiklerini algıarlarsa, köklü değişim süreçlerini kabul edebilecekleri belirtilmektedir (van Knippenberg vd., 2006).

1.1.4. Çalışan Performansı

Performans kavramı, çalışanları kendi potansiyelleri konusunda bilinçlendirmek ve onlardan daha iyi sonuçlar elde etmek için üzerinde durulması gereken önemli bir konudur (Fuentes vd., 2006). Hoffmann (1999), performans, örgütsel hedeflere ulaşılmasına yönelik değerlendirilmiş bir katkı olarak tanımlamaktadır. Performans aynı zamanda, hedefe ulaşmak için en az kaynak kullanarak, bir bireyin hedef başarısından ziyade bir organizasyonun hedef başarısına atıfta bulunmaktadır (Abiddin, 2022). Çalışan performansı ise, bir çalışanın davranışlarının örgütün hedeflerine ulaşmasını ne ölçüde kolaylaştırdığı veya engellediği konusunda değerlendirici bir yargı olarak da görülebilir (Motowidlo, Borman ve Schmitt, 1997). Bir başka tanıma göre çalışan performansı, düzenli çalışma yeterliliğinin sağlanması ve iş gereklerini yerine getirebilecek kapasitenin kullanılması olarak değerlendirilmektedir (Tahir vd., 2014). Çalışan performansı temel olarak bir çalışanın çalışma ortamında elde ettiği sonuçlardır. Bu noktada performans, ürün veya hizmetlerle ilgili değerli çıktılar olarak gözlenmektedir (Swanson ve Holton III, 2009). Özetle çalışan performansı genellikle bir çalışan tarafından üretilen ilgili çıktının seviyesi olarak görülebilir (Pawar, 2019). Çalışanların duyguları, onlara güvenlik sağlayan ve düzgün çalışmalarına yardımcı olan çalışma ortamlarından etkilenebilir. İş yeri ortamı, çalışanların verimli ve etkili çalışması için çok önemli bir faktördür. Çalışanlar, morallerini ve üretkenliklerini etkileyecek hoş bir atmosferde çalışırlarsa çalışmak için daha fazla motive olurlar (Aropah ve Sumertajaya, 2020). Bu nedenle yöneticiler ve/veya karar vericiler, örgütün iş dünyasındaki sağlam varlığını doğrulayabilmesi için özellikle çalışanların performans seviyesinin iyileştirilmesine odaklanmaktadır (Karatepe, 2013). Combs vd. (2006)’e göre, bir organizasyonun amaçlarında etkili

olması için, çalışan performansını düzenli olarak izlemek veya ölçmek çok önemlidir. Çalışan performans ölçümü aynı zamanda etkin izlemeyi, önceden belirlenmiş hedeflere göre çalışanların çalışmaları ve performansları için zamanında geri bildirim ve incelemeler sağlamayı ve karşılaşılan sorunları çözmeyi içermektedir (Mani, 2002). Çalışanların performansı, büyük ölçüde değişken bir iş ortamında örgütün hayatta kalmasını ve gelişmesini garanti etmektedir (Ahmed vd., 2016). Çünkü yüksek çalışan performansı, iş görevlerinin istikrarlı ve sorunsuz bir şekilde yapılması anlamına gelmektedir (Anitha, 2014).

1.1.5. Değişkenler Arasındaki İlişki

Çekici, karizmatik, güvenilir ve ahlaki karakterleri ile bilinen etik liderler, takipçilerine davranma ve kararlar alma konusunda ilham verirler. Etik liderler, kaçınılmaz olarak, çalışanların çekiciliği ve ahlaki standartların yüksek değeri ve adil bir yönetim nedeniyle örgütle özdeşleşme eğiliminde olabilecekleri etik bir çalışma kültürü yaratırlar (Başar vd., 2017). Aynı şekilde, Polat (2009) araştırmasında, etik bir ortamda çalışmanın sonuçları olabilecek örgütsel özdeşleşmenin çok sayıda öncülünü açıklamıştır. İş tatmini, örgütsel güven, değerler, örgütsel adalet algısı, örgütsel bağlılık ve iletişim gibi öncüller, çalışanları örgütle özdeşleşmeye teşvik etmektedir. Araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda, örgütsel etik değer ile yakından ilişkili olan örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği ve örgütsel adalet arttıkça özdeşleşmenin de arttığı belirlenmiştir (García-Guiú vd., 2015).

Etik bir ortamda tüm kuruluş sorumluluğu paylaşmaktadır. Sağlıklı ve karşılıklı saygıya dayalı bir ilişki, güven ve iyimserlik yaklaşımının kabul edilmesiyle sürdürülebilir. Etkili liderlik, bir organizasyonun genel ortamını şekillendirir, bu da çalışanların öz yeterliliğinin artmasıyla sonuçlanmaktadır (Weng, 2014). Çalışanların ve yöneticilerin bir organizasyonun ortamının ne kadar etik veya etik dışı olabileceğine ilişkin algıları, örgüt içindeki katılım düzeyini ve iş performansını etkilemektedir (Hough vd., 2015). Schwepker ve Ingram (1996)'a göre örgütlerdeki dürüstlük, doğruluk gibi örgütsel etik değerler çalışanlar arasında bağlılığa ve performans artışına yol açmaktadır.

Gürel (2012) özel sektör şirketlerinde çalışan iş görenler üzerinde yaptığı çalışmada, kendini geliştirme ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptamıştır. Buna göre, örgütte kendini geliştirme algısının artmasına bağlı olarak özdeşleşmenin de artacağı söylenebilir.

Çalışanların performansı, çalışanların örgütsel ortamda yaptıkları işe bağlılık düzeyinden etkilenmektedir. Yapılan bir çalışmada, çalışan bağlılığının çalışanların iş performansı üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak olumlu bir etki yarattığı bulunmuştur (Karatepe, 2013). Ayrıca, örgütsel bağlılığı daha fazla olan işgücünün organizasyondaki bağlı olmayan çalışanlara kıyasla daha yüksek performans gösterme eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır (Shuck vd., 2011).

Yapılan literatür incelemesinde ikili değişkenler arasındaki ilişkinin olduğu araştırmalar bulunmuştur. Ancak örgütsel etik değer, kendini geliştirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi tek modelde inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu durum bu alanda araştırma yapılması ihtiyacı olduğunu göstermektedir. Ayrıca mevcut araştırma, çalışan ve kurumsal performans ile ilgili teorik bilgiler sunmanın yanında çalışan performansını tahmin etmede hangi tür kaynakların ne kadar etkili olduğunu ortaya koyması açısından da önem arz etmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Tanımlayıcı ve kesitsel nitelikte olan bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de bulunan bir şehir hastanesinde çalışan hastane personeli oluşturmaktadır (N=12.700). Kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı araştırmada, “evreni bilinen gruplarda örneklem hesaplama formülü” (Özdamar, 2003; Ural & Kılıç, 2021) ile hesaplanmış ve ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyi, %5 hata payı ve %50 olayın görülme sıklığı ile 373 kişi olarak belirlenmiştir. Ancak çalışmada, 621 çalışandan veri toplanmıştır. Veriler yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Veri toplama süreci 11 Nisan- – 15 Mayıs 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada işleme kriteri şehir hastanesinde çalışanlar iken, dışlama kriteri araştırmaya gönüllü katıldığını belirten bilgilendirilmiş onam formuna onay vermeyen personel oluşturmaktadır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H₁: Örgütsel etik değer, örgütsel özdeşleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₂: Örgütsel etik değer, çalışan performansını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₃: Örgütsel özdeşleşme, çalışan performansını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₄: Kendini geliştirme, örgütsel özdeşleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₅: Örgütsel etik değer, çalışan performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır.

H₆: Örgütsel etik değer, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde kendini geliştirmenin düzenleyici rolü vardır.

H₇: Örgütsel etik değer, örgütsel özdeşleşme aracılığıyla çalışan performansı üzerindeki dolaylı etkisinde kendini geliştirmenin düzenleyici etkisi vardır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formunun üst kısmında araştırmanın amacını açıklayan bilgilendirilmiş onam formuna yer verilmiştir. Araştırma grubunun

araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarına ilişkin bir onam vermeden ankete başlayamayacakları bildirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak beş bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır.

İlk bölümde, çalışanların örgütsel etik değer algısını ölçmek amacıyla Victor ve Cullen (1987) ve Hunt vd. (1989)'nin ölçeklerinden Jung vd. (2010)'nin uyarladığı Meydan vd. (2016)'nın Türkçe çevirisini yapıp geçerlik güvenirliğini test ettiği “Örgütsel Etik Değer” ölçeği yer almaktadır. Altı madde ve tek boyuttan oluşan ölçek, “Kesinlikle katılmıyorum= 1, Kesinlikle katılıyorum= 5” şeklinde 5’li likert şeklinde tasarlanmıştır. Ölçeğin geneli için Cronbach Alpha değeri ,71 olarak hesaplanmıştır (Meydan vd., 2015). İkinci bölümde, çalışanların kendini geliştirme algılarını ölçmek için Mulders (2016), tarafından geliştirilen Biçer vd. (2020), tarafından Türk kültürüne uyarlanan “Yalın Liderlik” ölçeğinin alt boyutlarından “Kendini Geliştirme” alt boyutu/faktörü kullanılmıştır. Üç maddeden oluşan altboyut/faktör, “Kesinlikle katılmıyorum= 1”, “Katılmıyorum= 2”, “Kararsızım = 3”, “Katılıyorum= 4” ve “Kesinlikle katılıyorum= 5”li likert olarak tasarlanan ölçek yer almaktadır. Altboyut/faktörün geneli için Cronbach Alpha değeri ,74 olarak hesaplanmıştır (Biçer vd., 2020).

Üçüncü bölümde çalışanların örgütsel özdeşleşme algılarını belirlemeye yönelik Mael ve Ashforth (1992), tarafından geliştirilen Kalemci Tüzün (2006), tarafından geçerlik ve güvenirliği sağlanan “Örgütsel Özdeşleşme” ölçeği yer almaktadır. Altı madde tek boyuttan oluşan ölçek, “Kesinlikle katılmıyorum= 1”, “Katılmıyorum= 2”, “Kararsızım= 3”, “Katılıyorum= 4” ve “Kesinlikle katılıyorum= 5” şeklinde beşli likert olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin geneli için Cronbach Alpha değeri ,78 olarak hesaplanmıştır (Kalemci Tüzün, 2006). Dördüncü bölümde, iş görenlerin çalışma performansı algılarını belirlemek amacıyla Sigler ve Pearson’ın (2000), Kirkman ve Rosen’in (1999) çalışmasından uyarladıkları ve Çöl (2008)’ün, Türkçe çevirisini yaparak, geçerlik ve güvenirliğini test ettiği “Çalışan Performansı” ölçeği yer almaktadır. Tek boyut ve dört maddeden oluşan ölçek, “Kesinlikle katılmıyorum= 1”, “Katılmıyorum= 2”, “Kararsızım= 3”, “Katılıyorum= 4” ve “Kesinlikle katılıyorum= 5” şeklinde beşli likert olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin geneli için Cronbach Alpha değeri ,83 olarak hesaplanmıştır (Çöl, 2008). Son bölümde, çalışanların sosyo-demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş medeni durum, eğitim, meslek, şu an ki çalıştığı kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi) belirlemeye yönelik yedi soru yer almaktadır.

Bu araştırmada, “Örgütsel Etik Değer” (ÖET) ölçeği için Cronbach Alpha değeri ,806; “Örgütsel Özdeşleşme” (ÖÖ) ölçeği için Cronbach Alpha değeri ,886; “Kendini Geliştirme” (KG) altboyutu/faktörü için Cronbach Alpha değeri ,69 ve “Çalışan Performansı”(ÇP) ölçeği için Cronbach Alpha değeri ,86 olarak hesaplanmıştır. Ölçüm araçlarının Cronbach alpha değerleri 1’e yaklaştıkça güvenirliği artmaktadır (Cronk, 2020; Ho, 2013). Sosyal bilim araştırmalarında 0,70 ve üzerinde değer alan ölçeklerin güvenilir olduğu ifade edilmektedir. (Hair vd., 2018; Field, 2018). Dolayısıyla bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Katılımcıların örgütsel etik değer, örgütsel özdeşleşme, kendini geliştirme ve çalışma performansı algılarını ölçmek amacıyla kullanılan ölçüm araçlarının yapı geçerliliğinin doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla AMOS 23.0 paket programı kullanılarak tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan tek faktörlü DFA sonucunda model tarafından üretilen uyum iyiliği değerleri literatürde genel kabul görmüş uyum iyiliği değerlerini (Kline, 2015; Tabachnick ve Fidell, 2018) sağladığından ölçüm araçlarının yüksek düzeyde geçerli olduğu tespit edilmiştir.

Tablo1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Modellerine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	X ²	df	p	X ² / df	GFI	CFI	AGFI	NFI	NNFI/TLI	SRMR	RMSEA
Kabul Edilebilir Değerler			p≥,05	χ² /sd≤ 5	≥,90	≥,90	≥,90	≥,90	≥,90	≤,08	≤,08
^a ÖED	12,299	4	,015	3,075	,992	,992	,971	,988	,979	,022	,059
^a ÖÖ	13,400	7	,063	1,914	,993	,996	,978	,993	,992	,014	,039
^a KG	,000	0			1,00	1,00		1,00		,000	,043
^a ÇP	7,068	2	0,29	3,534	,994	,995	,972	,994	,986	,013	,065

^a: Tek Faktörlü DFA

ÖED= Örgütsel Etik Değer; ÖÖ= Örgütsel Etik Değer; KG= Kendini Geliştirme; ÇP= Çalışan Performansı

2.3. Verilerin Analizi

Analizler, AMOS 23.0 ve IBM SPSS 27.0 paket programı ve SPSS 27.0 eklentisi Process Macro v4.0 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizlere başlanmadan önce veri temizliği olarak adlandırılan veri düzenleme işlemi yapılmıştır. Eksik ve/veya uygun şekilde doldurulmadığı tespit edilen 15 anket analize dâhil edilmemiştir. Normallliği belirlemek amacıyla çarpıklık basıklık katsayıları (+1,5, -1,5 değer aralığı) (Tabachnick ve Fidell, 2018) incelenmiş, ölçme aracının ne kadar tutarlı bir ölçüm yaptığını test etmek için güvenirlik analizi ve ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin analizi aşamasında tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (yüzde, ortalama gibi) kullanılmıştır. Örgütsel etik değer, kendini geliştirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi saptayabilmek için çoklu korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenlerin birbirlerine olan etkisini belirlemek amacıyla basit, aracı, düzenleyici ve durumsal aracı etki analizi gerçekleştirilmiştir.

2.4. Etik İzni

Çalışmanın etik izni Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (Karar No: GO 2022/896) alınmıştır. Araştırma grubuna çalışmaya katılımın gönüllü olduğu bildirilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılanların %55,1'i kadın, %44'ü 26-35 yaş aralığında, %53,8'i evli %33,6'si ön lisans mezunu olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %20,5'i diğer (hemşire, hekim vb.), meslek gruplarında yer alırken, %51,2'si 4 yıl ve daha az süredir meslekte çalıştığını, %77,6'sı 3 yıl ve daha az süredir şu an bulunduğu kurumda çalıştığını ifade etmiştir.

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Özellik	N	Geçerli Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	313	55,1
	Erkek	255	44,9
Yaş	25 ve altı	101	17,2
	26-35 arası yaş	258	44,0
	36-45 arası yaş	161	27,5
	33-35 arası yaş	48	8,2
	56 ve üzeri yaş	18	3,1
Medeni Durum	Evli	296	53,8
	Bekâr	254	46,2
Eğitim	İlk-Orta-Lise	195	33,3
	Ön Lisans	197	33,6
	Lisans	160	27,3
	Yüksek lisans	31	5,3
	Doktora	3	0,5
Meslek	Müdür	5	0,8
	Müdür Yardımcısı	9	1,5
	Şef	7	1,2
	Tıbbi Sekreter	104	17,5
	Sağlık Memuru	55	9,2
	Veri Hazırlama Kontrol	70	11,8
	İşlet.		
	Bilgisayar İşletmeni	12	2,0
	Hasta Yönlendirme	68	11,4
	Temizlik İşçisi	100	16,8
	Güvenlik	43	7,2
	Diğer (Hemşire, hekim vb.)	122	20,5
Meslekte Çalışma Süresi	4 yıl ve daha az	301	51,2
	5 yıldan çok	287	48,8
Şuan Çalışılan Kurumda Çalışma Süresi	3 yıl ve daha az	456	77,6
	4 yıldan çok	132	22,4

Araştırmada yapılan tanımlayıcı analizler sonucunda; sağlık çalışanlarının örgütsel etik değer ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması $\bar{X}= 3,80$; örgütsel özdeşleşme ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması $\bar{X}= 3,50$; kendini geliştirme faktörüne verdikleri cevapların puan ortalaması $\bar{X}= 3,40$; çalışan performansı ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması $\bar{X}= 4,06$ olarak hesaplanmıştır (Tablo 3). Değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla çoklu korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel etik değer ile örgütsel özdeşleşme ($r_{(606)}= ,281, p<0,01$); kendini geliştirme ile çalışan performansı ($r_{(606)}= ,151, p<0,01$) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel etik değer ile kendini geliştirme ($r_{(606)}= ,304, p<0,01$); örgütsel etik değer ile çalışan performansı ($r_{(606)}= ,410, p<0,01$);

örgütsel özdeşleşme ile kendini geliştirme ($r_{(606)} = ,385$, $p < 0,01$); örgütsel özdeşleşme ile çalışan performansı ($r_{(606)} = ,482$, $p < 0,01$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Korelasyon, Güvenirlik ve Ortalama Değerler Tablosu

Değişkenler	1	2	3	4	$\bar{X}$	SS
(1) Örgütsel Etik Değer	(,806)				3,80/5,00	0,870
(2) Örgütsel Özdeşleşme	,281**	(,886)			3,50/5,00	0,986
(3) Kendini Geliştirme	,304**	,385**	(,692)		3,40/5,00	0,997
(4) Çalışan Performansı	,410**	,482**	,151**	(,864)	4,06/5,00	0,916

Not: Cronbach's Alpha güvenirlik değerleri parantez içinde ve koyu puntolarla gösterilmiştir. ** $p < 0,01$

Değişkenlerin birbirlerine olan etkisini belirlemek amacıyla basit, aracı, düzenleyici ve durumsal aracı etki analizleri gerçekleştirilmiştir. İki değişkenin birbirine olan etkisini belirlemek amacıyla basit regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve bu kapsamda dört ayrı basit regresyon modeli kurulmuştur (Tablo 4). Analiz sonuçları incelendiğinde; örgütsel etik değer, çalışan performansındaki değişimin %17'sini açıklamaktadır. Analiz sonuçları, örgütsel etik değerın yükselmesinin çalışan performansını istatistiksel olarak artırdığını göstermektedir ($b = ,431$, $t = 11,039$, $p < 0,001$). Örgütsel etik değer, örgütsel özdeşleşmedeki değişimin %8'ini açıklamaktadır. Örgütsel etik değerın yükselmesi, örgütsel özdeşleşmeyi istatistiksel olarak artırmaktadır ($b = ,318$, $t = 7,183$, $p < 0,001$). Örgütsel özdeşleşme, çalışan performansının %23'ünü açıklamaktadır. Analiz sonucuna göre, örgütsel özdeşleşmenin yükselmesinin çalışan performansını istatistiksel olarak artırdığı gözlenmiştir ($b = ,448$, $t = 13,525$, $p < 0,001$). Kendini geliştirme, örgütsel özdeşleşmedeki değişimin %15'ini açıklamaktadır. Analiz sonuçları, kendini geliştirmenin yükselmesinin örgütsel özdeşleşmeyi istatistiksel olarak artırdığını göstermektedir ($b = ,380$, $t = 10,241$, $p < 0,001$). Elde edilen sonuca göre H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezleri kabul edilmiştir.

Aracı, düzenleyici ve durumsal aracılık ilişkilerinden oluşan araştırmanın hipotezlerini (H_5 , H_6 ve H_7), test etmek amacıyla bootstrap yöntemini temel alan regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve üç ayrı (aracı, düzenleyici ve durumsal aracılık) regresyon modeli oluşturulmuştur (Tablo 4). Bootstrap yönteminin Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar ürettiği ifade edilmektedir (Hayes, 2009; Hayes, 2022; Preacher ve Hayes, 2004; Zhao vd., 2010). Analizler, Hayes (2022), tarafından geliştirilen Process makro v4.0 kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği (yeniden örnekleme) ile 5.000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Aracı, düzenleyici ve durumsal aracılık analizinin istatistiksel olarak anlamlı olabilmesi için analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki (Confidence Interval CI) değerlerin 0 (sıfır) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004).

İlk olarak örgütsel etik değerın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde kendini geliştirmenin düzenleyici rolü test edilmiştir. Bootstrap analizi sonucunda düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven

aralığı değerleri (Bias corrected and accelerated bootstrap confidence interval BCA CI) sıfır “0” değerini kapsamadığı için örgütsel etik değer ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kendini geliştirmenin düzenleyici rolü tespit edilmiştir ($b = ,082$, $t = 2,1172$, %95 BCA CI $[,0763, ,1637]$). Örgütsel etik değer ve kendini geliştirme, örgütsel özdeşleşmedeki değişimin %18’ini açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre H_5 hipotezi desteklenmiştir. Araştırmanın bir diğer hipotezi olan örgütsel etik değer, çalışan performansı üzerindeki dolaylı etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü test edilmiştir. Bootstrap analizi sonucunda düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri sıfır “0” değerini kapsamadığı için örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir ($b = ,118$, %95 BCA CI $[,0059, ,1578]$). Çünkü bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki direkt etkinin ($b = ,431$) anlamlı olduğu, bununla birlikte aracı değişken kontrol altındayken bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkinin ise azaldığı ($b = ,314$) hesaplanmıştır (Zhao vd., 2010; Baron ve Kenny, 1986). Örgütsel etik değer ve örgütsel özdeşleşme, çalışan performansındaki değişimin %31’ini açıklamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü K^2 ,112 olup, bu değer yüksek değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu ifade edilebilir. Buna göre H_6 hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmanın son ve en önemli hipotezini test etmek amacıyla, kendini geliştirmenin durumsal aracı olduğu regresyon modeli oluşturulmuştur (Şekil 3). Yapılan bootstrap analizi sonucunda düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri sıfır “0” değerini kapsamadığı için örgütsel etik değer (X), aracı değişken örgütsel özdeşleşme (M), aracılığıyla çalışan performansı (Y) üzerindeki dolaylı etkisinde kendini geliştirmenin düzenleyici rolü olduğu bulunmuştur ($b = ,030$, %95 BCA CI $[,0012, ,1578]$). Örgütsel etik değer, örgütsel özdeşleşme ve kendini geliştirme, çalışan performansındaki değişimin %31’ini açıklamaktadır. Bootstrap analizi sonucunda düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri sıfır “0” değerini kapsamadığı için durumsal aracılık anlamlıdır. Bu sonuçlar ışığında H_7 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4. Düzenleyici, Aracı ve Durumsal Aracı Etki Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

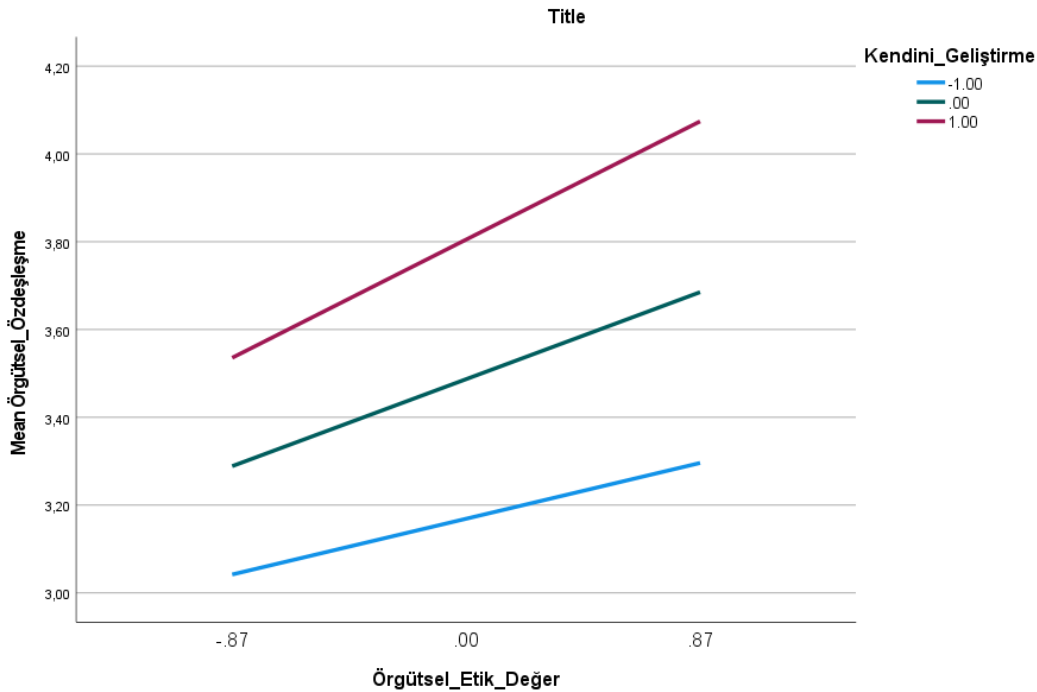
Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	Örgütsel Özdeşleşme			Çalışan Performansı		
	b	t	SH	b	t	SH
H_1 ($\ddot{O}ED \rightarrow \ddot{C}P$)	-	-	-	,431**	11,039	,039
	$F= 121,864, t= 11,039, \text{Durbin-Watson}= 1,810, R^2=,168$					
H_2 ($\ddot{O}ED \rightarrow \ddot{O}\ddot{O}$)	318***	7,182	,044	-	-	-
	$F= 51,539, t= 7,183, \text{Durbin-Watson}= 1,514, R^2=,079$					
H_3 ($\ddot{O}\ddot{O} \rightarrow \ddot{C}P$)	-	-	-	,448***	13,525	,033
	$F= 182,917, t= 13,525, \text{Durbin-Watson}= 1,593, R^2=,232$					
H_4 ($KG \rightarrow \ddot{O}\ddot{O}$)	,380***	10,241	,037	-	-	-
	$F= 104,874, t= 10,241, \text{Durbin-Watson}= 1,550, R^2=,148$					
H_5 ($\ddot{O}ED * KG \rightarrow \ddot{O}\ddot{O}$) Düzenleyici Etki	,082	(BCA CI=,0763 ,1637)				
	$F= 45,1130, t= 2,1172, R^2=,184$					
H_6 ($\ddot{O}ED \rightarrow \ddot{O}\ddot{O} \rightarrow \ddot{C}P$) Dolaylı Etki				,118	(BCA CI=,0059 ,1578)	
	$R^2=,314$					
H_7 ($\ddot{O}ED * KG \rightarrow \ddot{O}\ddot{O} \rightarrow \ddot{C}P$) Durumsal Aracılık Etkisi				,030	(BCA CI=,0015 ,0674)	

$$R^2=,314$$

Not: ÖED.= Örgütsel Etik Değer; ÇP= Çalışan Performansı; ÖÖ= Örgütsel Özdeşleşme; KG= Kendini Geliştirme; * $p<0,05$, ** $p<0,01$ *** $p<0,001$, $n=606$, Parantez içindeki değerler alt ve üst güven aralığı değerleridir; BCA CI = Bias Corrected and Accelerated Bootstrap Confidence Interval; Bootstrap yeniden örnekleme = 5000; Analizde standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır. Basit regresyon analizinde R^2 ; Aracı, düzenleyici ve durumsal aracı etki analizinde ise düzeltilmiş R^2 değerleri raporlanmıştır.

Düzenleyici etkiyi daha iyi anlamak için Şekil 1’de eğim analizi sonuçları verilmiştir. Şekil 1 incelendiğinde, örgütsel etik değer örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde düzenleyici değişkenin (kendini geliştirmenin) düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Yani düzenleyici değişken düşük olduğu durumda örgütsel etik değer örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi kuvvetlidir ($b=,140$, %95 CI [,0355 ,2448]). Orta ($b=,249$, %95 CI [,1537 ,3449]) ve yüksek ($b=,304$, %95 CI [,1777, 4301]) olduğu durumda mevcut etki daha da kuvvetli olmaktadır (Şekil 1).

Şekil 1. Düzenleyici Etkinin Grafiks gösterimi

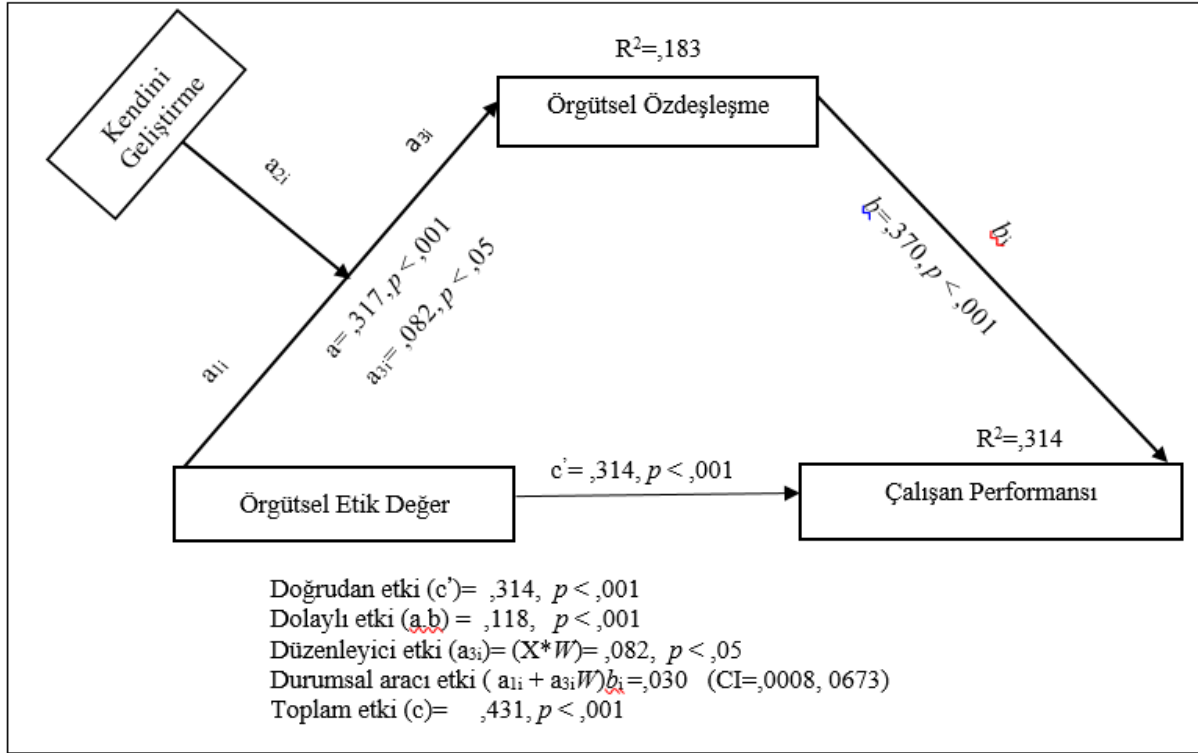


Not: -,87= düşük; ,00=orta; ,87=yüksek; kırmızı çizgi= yüksek, yeşil çizgi= orta, mavi çizgi= düşük anlamına gelmektedir.

Şekil 2.’de doğrudan, dolaylı (aracı), düzenleyici ve durumsal aracılık etkiye ait analiz sonuçları yer almaktadır. Şekil incelendiğinde, örgütsel etik değer çalışan performansını (c’ yolu) doğrudan etkilediği gözlenmektedir ($b=,314$, $t=8,4800$, %95 CI [,2410 ,3862]). Örgütsel etik değer çalışan performansı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır ($b=,118$, %95 BCA CI [,0059 ,1578]). Örgütsel etik değer örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde kendini geliştirmenin düzenleyici

rolü görülmektedir ($b = ,082$, $t=2,1172$, %95 BCA CI $[,0763 ,0683]$). Son olarak örgütsel etik değer aracı değişken örgütsel özdeşleşme aracılığıyla çalışan performansı üzerindeki dolaylı etkisinde kendini geliştirmenin düzenleyici rolü yani durumsal aracı etki rolü gözlenmektedir ($b = ,030$, %95 BCA CI $[,0012 ,1578]$).

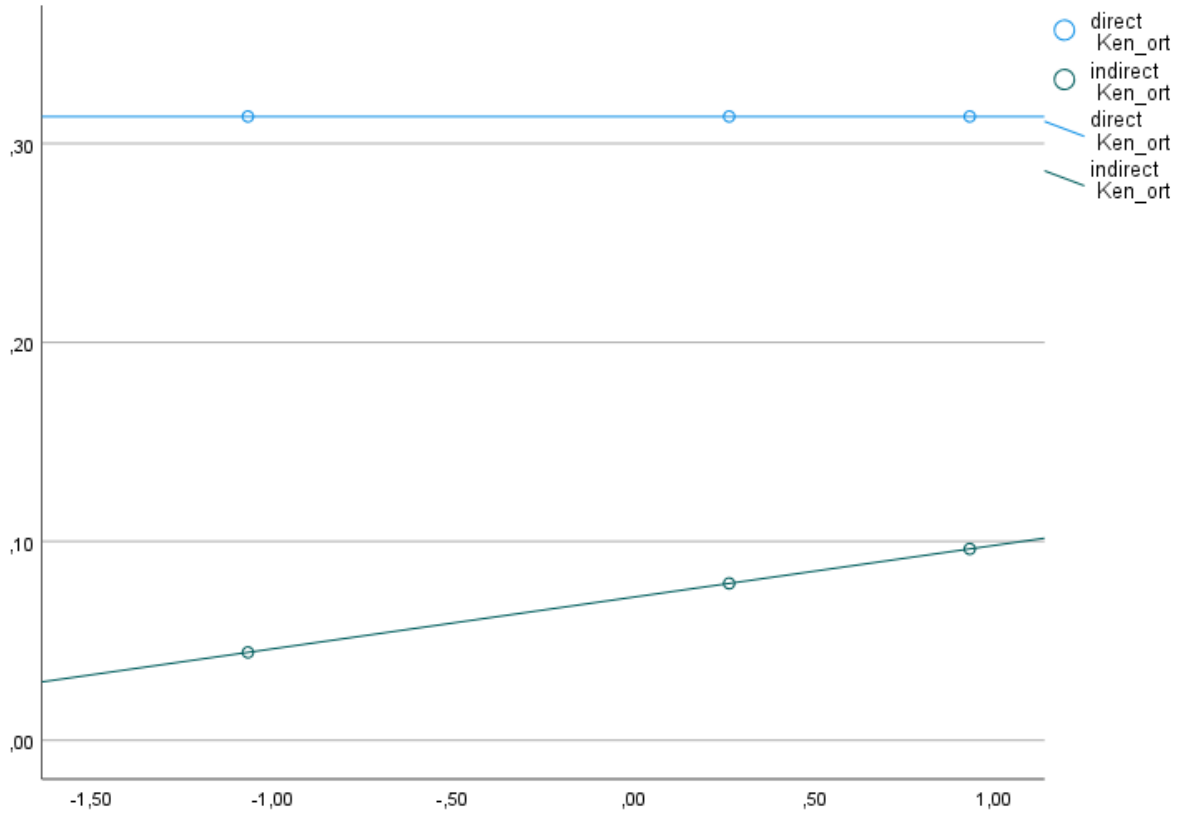
Şekil 2. Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Aracılık Rolüne İlişkin Model



Not: Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır.

Durumsal aracılık etkisini daha iyi anlamak için Şekil 3'te eğim analizi sonuçları verilmiştir. Şekil 3 incelendiğinde, örgütsel etik değer örgütsel özdeşleşme aracılığıyla çalışan performansı üzerindeki dolaylı etkisinde düzenleyici değişkenin (kendini geliştirmenin) düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Yani düzenleyici değişken düşük olduğu durumda örgütsel etik değer çalışan performansı üzerindeki dolaylı etkisi kuvvetlidir ($b = ,052$, %95 CI $[,0060 ,0994]$). Orta ($b = ,092$, %95 CI $[,0503 ,1444]$) ve yüksek ($b = ,113$, %95 CI $[,0580 ,1804]$) olduğu durumda mevcut etki daha da kuvvetli olmaktadır. Şekil 3'teki çizgilerin eğimi, örgütsel etik değer çalışan performansı üzerindeki dolaylı etkisinin farklı kendini geliştirme durumlarında nasıl şekillendiğini göstermektedir. Yani örgütsel etik değer çalışan performansı üzerindeki dolaylı etkisi, kendini geliştirmenin düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda daha da kuvvetli olmaktadır.

Şekil 3. Durumsal Aracı Etkinin Grafiks gösterimi



4. TARTIŞMA

Bu araştırmada, bir şehir hastanesinde çalışan personelin örgütsel etik değer, kendini geliştirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışma performansına yönelik algı düzeyleri belirlenmiş, ilgili değişkenlerin arasındaki ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkiden hareketle basit, düzenleyici, aracı ve durumsal aracı etki analizi gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada, sağlık çalışanlarının örgütsel etik değere yönelik algılarının yüksek olduğu saptanmıştır. Korkmazer vd. (2020) hemşireler üzerinde yapmış oldukları araştırmada, hemşirelerin hastane etik iklimi algılarının yüksek olduğunu raporlamıştır. Hayati ve Caniango (2012) Endonezya’da gerçekleştirdikleri araştırmada, çalışanların İslami iş etik algılarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçların aksine Aydan (2017) Ankara ilindeki bir üniversite hastanesinde çalışan sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, çalışanların örgütsel etik iklim algılarının orta düzeyin üzerinde olduğunu bulmuştur. Özer (2021) sağlık çalışanları üzerinde yapmış olduğu bir diğer araştırmada, çalışanların örgütsel etik iklim algılarının orta düzeyin üzerinde olduğunu tespit etmiştir. Nurdoğan (2021) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, örgütsel etik değere yönelik algının orta düzeyde olduğunu bildirmiştir. Erdoğan ve Çelik (2019) kamu hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yaptıkları diğer bir araştırmada, örgütsel etik iklimine yönelik algının orta düzeyin üzerinde olduğunu bulmuştur. Alan yazınında yapılmış araştırma sonuçlarının bazılarının bu araştırmanın bulguları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Yapılan araştırmada, katılımcıların kendini geliştirmeye yönelik algılarının orta düzeyin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Gürel (2012) özel sektör şirketlerinde çalışan iş görenler üzerinde yaptığı araştırmada, iş görenlerin kendilerini geliştirmeye yönelik algılarının yüksek olduğunu bulmuştur. Bu araştırmanın sonuçları ile alan yazınındaki araştırmanın sonuçları yakın değerlere sahip olduğu için birbirini destekler niteliktedir.

Araştırmada, sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşmeye yönelik algıları orta düzeyin üzerinde olduğu bulunmuştur. Turgut ve Akbolat (2017) kamu hastanesinde çalışan sağlık çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri araştırmada, sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşmeye yönelik algılarının orta düzeyin üzerinde olduğunu saptamıştır. Yılmaz ve Yüceler (2021) yapmış oldukları araştırmada, özel sağlık kuruluşlarında çalışan sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları bir diğer araştırmada, örgütsel özdeşleşmeye yönelik algının orta düzeyin üzerinde olduğunu tespit etmiştir. Benzer sonuçlar Saygılı vd. (2019), Güzel ve Sığırcı (2022), Çankaya (2020) ve Turunç ve Çelik (2010) tarafından yapılan araştırmalarda da ortaya koyulmuştur. Bu sonuçların aksine Şantaş vd. (2016) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşmeye yönelik algılarının orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Özer vd. (2017) sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri bir diğer araştırmada, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğunu bulgulamıştır. Liu ve ark (2011) Çin’de iş görenler üzerinde yaptıkları araştırmada, iş görenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik algılarının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Benzer sonuçlar Carmeli vd. (2007) tarafından da bulunmuştur. Alan yazınında yapılmış bazı araştırmaların sonuçları ile bu araştırmanın sonuçları uyurken bazıları uyumamaktadır. Uyumayan araştırma sonuçlarının ise yakın değerlere sahip olduğu görülmüştür.

Gerçekleştirilen araştırmada, katılımcıların çalışma performanslarına yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Korkmazer vd. (2020) hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, hemşirelerin çalışma performanslarına yönelik algılarının yüksek olduğunu bulmuştur. Erdoğan ve Çelik (2019) kamu hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri bir diğer araştırmada, hemşirelerin çalışma performanslarına yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Şantaş vd. (2016) Kırıkkale ilinde bulunan bir sağlık kuruluşunda çalışan sağlık personelleri üzerinde yaptıkları araştırmada, yüksek düzeyde çalışma performansına yönelik algının olduğunu raporlamıştır. Liu vd. (2011) iş görenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, çalışma performansına yönelik algının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Carmeli vd. (2007) İsrail’de gerçekleştirdikleri araştırmada, çalışan performansı algısının yüksek olduğunu bulgulamıştır. Benzer sonuçlar Turunç ve Çelik (2010), Tortumlu ve Taş (2019) ve Hayati ve Caniogo (2012), tarafından yapılan araştırmada da ortaya koyulmuştur. Bu araştırmanın bulguları ile alan yazınında yapılmış ilgili araştırmaların bulguları uyumamaktadır.

Yapılan bu araştırmada, örgütsel etik değere yönelik algının çalışan performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Erdoğan ve Çelik (2019) Karaman ilinde bulunan bir kamu hastanesinde

çalışan hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmada, etik iklimle yönelik algının çalışma performansını olumlu yönde yordadığını bildirmiştir. Hayati ve Caniaco (2012) Endonezya’da gerçekleştirdikleri araştırmada, İslami iş etiğinin, çalışan performansını olumlu yönde etkilediğini saptamıştır.

Yapılan araştırmada, örgütsel etik değerın örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde yordadığı bulunmuştur. Yeşil ve Demir (2018)’in, 91 idari çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel etik değerin olumlu sonuçları olarak ifade edilebilecek olan örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Palalar Alkan ve Arıkboğa (2017) yaptıkları araştırmada, örgütsel etik değeri ile yakından ilişkili olan etik liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediğini saptamıştır. Demirhan ve Karaman (2015), örgütsel etik algısının örgütsel adanmışlığı olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Aflah vd. (2021) Endonezya’da farklı sektörlerde (devlet ve kamu işçileri, askerler, öğretmenler ve öğretim görevlileri gibi) çalışan iş görenler üzerinde yaptıkları bir diğer araştırmada, İslami iş etiğinin duygusal bağlılığı olumlu yönde yordadığını saptamıştır.

Araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin çalışan performansını olumlu yönde yordadığı bulunmuştur. Saygılı vd. (2019)’nin kamu hastanesinde çalışan sağlık personeli üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin çalışan performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Şantaş vd. (2016)’nin Kırıkkale ilinde bulunan bir sağlık kuruluşunda çalışan sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin çalışan performansını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Liu vd. (2011) Çin’de gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel özdeşleşmeye yönelik algının çalışma performansını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Carmeli vd. (2007) İsrail’de elektronik ve medya endüstrisinde çalışan iş görenler ile yaptıkları araştırmada, örgütsel özdeşleşmeye yönelik algının çalışan performansını olumlu yönde yordadığı tespit edilmiştir. Benzer sonuçlar Turunç ve Çelik (2010) ve Turunç (2010), Riketta (2005) ve Ashforth vd. (2008) tarafından da ortaya koyulmuştur.

Kendini gelişmenin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği araştırmada tespit edilmiştir. Gürel (2012) özel sektör şirketlerinde çalışan 500 iş gören üzerinde yaptığı araştırmada, kendini geliştirme ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğunu bulmuştur. Özer vd. (2021) İzmir ilinde bulunan özel sağlık kuruluşu çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, yalın yönetimin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediğini saptamıştır. Kendini geliştirme, yalın liderliği oluşturan temel bileşenlerindendir. Dolayısıyla çalışanın kendini geliştirmeye yönelik algının olduğu örgütlerde, örgütsel özdeşleşmenin olacağı ifade edilebilir.

Araştırmada, örgütsel etik değerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde kendini geliştirmenin düzenleyici rolü tespit edilmiştir. Şöyle ki sağlık çalışanlarının örgütsel etik değerlere yönelik algılarının örgütsel özdeşleşme algıları üzerindeki etkisinde kendini geliştirme algısının düşük olduğu durumlarda düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda söz konusu etki daha da kuvvetli

olmaktadır. Alan yazınındaki ilgili araştırmalar incelendiğinde; örgütsel etik değer ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kendini geliştirmenin düzenleyici role sahip olduğu araştırmalara rastlanılmamıştır.

Yapılan araştırmada, örgütsel etik değer ile çalışan performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü tespit edilmiştir. Domino taşı etkisinde olduğu gibi belirli düzeyde örgütsel etik değer algısına sahip çalışanlarda örgütsel özdeşleşme artmaktadır. Olumlu örgütsel özdeşleşme algısı da çalışan performansını olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla örgütsel etik değer ve örgütsel özdeşleşmeye yönelik algının olduğu örgütlerde çalışan performansı daha da yükselmektedir. Alan yazındaki ilgili araştırmalar incelendiğinde; örgütsel etik değer ile çalışan performansı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü olduğu herhangi bir araştırmaya ulaşılmamış olmakla birlikte Hayati ve Caniago (2012) Endonezya’da çalışan 149 banka çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, islami iş etiğinin, örgütsel bağlılık ve çalışan performansını olumlu yönde yordadığını bulmuştur.

5. SONUÇ

Bu araştırmanın bulguları, araştırmanın yürütüldüğü örneklem ile sınırlı gerçeği göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Gerçekleştirilen araştırmada, örgütsel etik değerın örgütsel özdeşleşme aracılığıyla çalışan performansı üzerindeki etkisinde kendini geliştirmenin durumsal aracı rolü ortaya koyulmuştur. Yani çalışanların kendilerini geliştirme algılarının olduğu kuruluşlarda, örgütsel etik değerın örgütsel özdeşleşme aracılığıyla çalışan performansına olumlu etkisi daha da kuvvetli olmaktadır. Dolayısıyla çalışan performansı daha da artmaktadır.

Bu araştırmanın en önemli teorik bulgusu, örgütsel etik değer, kendini geliştirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı ile ilgili mevcut literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Böylelikle araştırmacılar, örgütler, insan kaynakları gibi kişi ve kurumlar tarafından örgütsel etik değer, kendini geliştirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı kavramlarının daha zengin bir şekilde anlaşılacağı ve değerlendirileceği düşünülmektedir.

Belirli düzeyde örgütsel etik değer algısının olduğu kuruluşlarda örgütsel özdeşleşme artmaktadır. Örgütsel etik değer algısının yanı sıra kendini geliştirme algısının (düşük, orta ve yüksek) olduğu kuruluşlarda örgütsel etik değer algısının, örgütsel özdeşleşme algısı üzerindeki etkisi daha kuvvetli olmaktadır. Bununla birlikte örgütsel etik değer ve örgütsel özdeşleşme algısının olduğu kuruluşlarda çalışan performansı da artırmaktadır. Çünkü domino taşı etkisinde olduğu gibi belirli düzeyde örgütsel etik değer algısına sahip çalışanlarda örgütsel özdeşleşme artmaktadır. Olumlu örgütsel özdeşleşme algısı da çalışan performansını olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca örgütsel etik değer ve özdeşleşmenin çalışan performansına olumlu etkisi kendini geliştirme durumuna bağlı olarak

daha da kuvvetli olmaktadır. Yani kendini geliştirme algısının olduğu kuruluşlarda örgütsel etik değerlerin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla çalışan performansına olumlu etkisi daha da kuvvetli olacaktır.

6. ÖNERİLER

Örgütsel etik değer iklimi ve kendini geliştirme imkânlarının olduğu organizasyonlarda çalışan performansı ve örgütsel özdeşleşme daha da artmaktadır. Belirli bir organizasyonla özdeşleşen çalışanların ise çalıştıkları organizasyon için ellerinden gelenin en iyisini yapma eğiliminde olacakları, dolayısıyla nispeten daha yüksek bir performans düzeyi sergileyecekleri ifade edilebilir.

Bu araştırmanın bulguları, kamu sektöründeki yöneticiler ve insan kaynakları birimleri başta olmak üzere tüm ilgili kişi ve birimlerin, araştırmacıların, gerçek yaşamdaki problemleri (kurumda ve kuruluşlarda), ihtiyaçları kanıta dayalı bir yaklaşımla ele almalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Kamu sektörü başta olmak üzere insan ögesinin yer aldığı tüm örgütlerde, çalışan davranış ve eylemlerinin nedenini anlamak için davranışın kaynağı olan insanın gözlenmesi ve anlaşılması gerekmektedir. Daha yüksek düzeyde örgütsel etik iklimi oluşturmak amacıyla erdemli davranışların yaygınlaşmasını sağlayacak (dürüstlüğü ödüllendirilmesi, ahlaki olmayan davranışların cezalandırılması) örgüt ikliminin oluşturulması, çalışanların kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayacak çalışma ortamları, kariyer planlamaları ve yönetsel desteklerin geliştirilmesi önerilmektedir. Böylelikle çalışanların örgüte-kurumlarına yönelik olumlu duygu durumlarına sahip olmaları yoluyla daha yüksek düzeyde özdeşleşmeleri sağlanabilir. Kurumla ve yaptığı işle özdeşleşen personel, daha yüksek düzeyde çalışma performansı gösterecektir. Dolayısıyla sunulan hizmetlerde verimliliğinin artması, çalışanlar ve insanların (hizmet alanlar) kamu otoritesine olan güvenin ve adalet duygusunun daha da yükselmesi ve memnuniyet düzeyinin artması beklenebilir.

Kendini geliştirmelerini güçlendirmek için performans değerlendirme analizleri ile mevcut güçlü ve zayıf yönlerinin bilmeleri sağlanmalı, zayıf yönlerini (duygusal zekâ yetersizliği, analitik düşünememe gibi) geliştirmeleri ve güçlü yönlerini ise daha fazla (uzmanlaşma seviyesinin yükseltilmesi gibi) geliştirmeleri sağlanabilir. Çalışanların çevikliğini geliştirmek ve güçlendirmek için, kendi bağımsız kararlarını vermelerini sağlamak çok önemlidir. Bu hedefi gerçekleştirmek amacıyla çalışanların daha fazla yetki, hareket etme özgürlüğü verilerek kendilerini geliştirmelerine olanak tanınmalıdır.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda, örgütsel etik değer, kendini geliştirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki ilişkinin boylamsal olarak incelenmesi önerilmektedir. Böylelikle elde edilecek bulgulara ilişkin genel anlayışın daha da net bir şekilde ortaya koyulmasına katkıda bulunabilir.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda, daha büyük ve farklı örneklemeler üzerinde gerçekleştirilebilir. Bununla birlikte araştırmacılar ve insan kaynakları tarafından yapılacak uygulama araştırmalarında, etik liderlik, örgütsel adalet gibi farklı değişkenler araştırma modeline dâhil edilebilir.

Araştırmaya katılan iş görenlerin hazırlanan anket sorularını anlayarak, doğru ve samimi cevapladıkları kabul edilmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler, tek bir zaman aralığında (kesitsel çalışma) toplanmıştır. Kesitsel çalışmalarda toplanan verilerde sosyal beğenirlik yanlılığı ve ortak yöntem yanlılığı araştırma sonuçları üzerinde etkili olabilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abiddin, N. Z., Ibrahim, I. ve Aziz, S. A. A. (2022). A literature review of work from home phenomenon during COVID-19 toward employees' performance and quality of life in Malaysia and Indonesia. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.819860>
- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F. ve Mursid, A. (2021). Islamic work ethics and employee performance: The role of Islamic motivation, affective commitment, and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997-1007. doi:10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997
- Aguinis, H. ve Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 451-474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Ahmed, S., Ahmad, F. B. ve Joarder, M. H. R. (2016). HRM practices-engagement-performance relationships: A conceptual framework for RMG sector in developing economy. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(4), 87. doi: 10.5901/mjss.2016.v7n4p87
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 63 (3), 308-323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Antonacopoulou, E. P. (2000). *Employee development through self-development in three retail banks*. *Personnel Review*, 29(4), 491-508. doi:10.1108/00483480010296294.
- Aropah, V. D. W. ve Sumertajaya, I. M. (2020). Factors affecting employee performance during work from home. *Int. Res. J. Bus. Stud.* 13, 201-214. doi: 10.21632/irjbs.13.2.201-214.
- Ashforth, B. E. (2016). Distinguished scholar invited essay: Exploring identity and identification in organizations: Time for some course corrections. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 23(4), 361-373. <https://doi.org/10.1177/1548051816667897>
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14, 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Ashforth, B.E., Harrison, S.H. ve Corley, K.G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34, 325- 374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Aydan, S. (2017). *Sağlık sektöründe etik iklim ve örgütsel güvenin ihbarcılık (whistleblowing) niyeti üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesi örneği*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173-1182. doi: 10.1037//0022-3514.51.6.1173

- Başar, U., Sığı, Ü. ve Nejat Basım, H. (2017). Ethics lead the way despite organizational politics. *Asian Journal of Business Ethics*, 7(1), 81–101. doi:10.1007/s13520-017-0084-8.
- Bezuijen, X. M., van Dam, K., van den Berg, P. T. ve Thierry, H. (2010). How leaders stimulate employee learning: A leader–member exchange approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 673-693. <https://doi.org/10.1348/096317909X468099>
- Biçer, İ., Çapar, H., Çilhoroz, Y. ve Çakmak, C. (2020). Yalın Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Journal of Health and Nursing Management*, 3(7): 352-362. doi: 10.5222/SHYD.2020.36449
- Boyce, L.A., Zaccaro, S.J. ve Wisecarver, M.Z. (2007). Propensity for self-development of leadership attributes: understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development', *Leadership Quarterly*, 21, 159–78.
- Boydell, T. (1982). Development. *MEAD*, 13(1), 10-32.
- Brown, A. D. (2017). Identity work and organizational identification. *International Journal of Management Reviews*, 19, 296–317. doi: 10.1111/ijmr.12152
- Carmeli, A., Gilat, G., ve Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972–992. doi:10.1111/j.1467-6486.2007.00691.x
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: Field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 342–362. <https://doi.org/10.1080/03637758309390174>
- Combs, J., Liu, Y., Hall, A. ve Ketchen, D. (2006). How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. *Personnel psychology*, 59(3), 501-528. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00045.x>
- Cook, J. ve Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39–52. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x>
- Cronk, B. C. (2017). *How to use SPSS®: A step-by-step guide to analysis and interpretation*. Routledge.
- Çankaya, M. (2020). Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *The Journal of Academic Social Sciences*, 8(107):185-204. doi: 10.29228/ASOS.44560
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- David, F. R. (1989). *Strategic management* (2nd ed). Columbus, Ohio: Merrill Publishing.
- Demirhan, M. ve Karaman, A. (2015). Akademisyenlerin adalet ve etik algılarının örgütsel adanmışlıklarına etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 245-266.
- Drzensky, F. Ve van Dick, R. (2013). Organizational identification and organizational change. Oreg, S., Michel, A. and Todnem R.(Ed.), *The psychology of organizational change: Viewing change from the employee's perspective* (275-297). Cambridge: Cambridge University Press.
- Dunham, R. B. (1984). *Organizational behavior: people and processes in management*. Homewood, Ill.: Irwin.

- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 239-263.
- Erdoğan, P. ve Çelik, A. (2019). Sağlık sektöründe etik iklim oluşturma'nın hemşirelerin performansına etkisi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 6(2), 105-113.
- Field, Andy P. *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. 5th edition, North American edition. Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc., 2018. Print.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philos Trans R Soc Lond B Biol Sci*, 359(1449), 1367–1377. doi:10.1098/rstb.2004.1512
- French, P. A. (1995) Corporate moral agency, in Hoffman, W. M. ve Frederick, R. E. (Ed.), *Business ethics: Readings and cases in corporate morality*, New York: McGraw-Hill.
- Fuentes, M. M. F., Montes, F. J. L. ve Fernández, L. M. M. (2006). Total quality management, strategic orientation and organizational performance: the case of Spanish companies. *Total Quality Management ve Business Excellence*, 17(3), 303-323. doi:10.1080/14783360500451358
- Garavan, T. N. (1997). Training, development, education and learning: different or the same? *Journal of European Industrial Training*, 21, 39–50. <https://doi.org/10.1108/03090599710161711>
- García-Guiu, C., Molero, F. ve Moriano, J. A. (2015). Authentic leadership and its influence on group cohesion and organizational identification: The role of organizational justice as a mediating variable. *Revista de Psicología Social*, 30(1), 60–88. doi:10.1080/02134748.2014.987539
- George, J. M. ve Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-32. doi: 10.1037/0033-2909.112.2.310
- Gürel H. (2012). *The mediating role of individual responsibility on the relationship between corporate responsibility - organizational citizenship behavior and the role of corporate responsibility conceptions and organizational identification as moderators*. (Unpublish doctora thesis). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güzel, Ş. ve Sığircı, H. (2022). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş doyumu ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi: doktor ve hemşireler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 756-775. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1069902>
- Hair, Joseph F. Anderson, Rolph E., Black ve William C. (2018). *Multivariate data analysis* (Ed. 8th). Harlow: Pearson.
- Hall, R. T. (2000). *An introduction to healthcare organizational ethics*. Oxford: Oxford University Press.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: The social identity approach* (2nd ed.). Sage.
- Hayati, K., ve Caniogo, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 272–277. doi:10.1016/j.sbspro.2012.11.122
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication monographs*, 76(4), 408-420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis, second edition: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Publications.

- Ho, R. (2013). *Handbook of univariate and multivariate data analysis with IBM SPSS, second edition* (2nd ed.). Chapman ve Hall/CRC.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *Am. Psychol.* 44, 513–524. doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421.
- Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*, 23, 275–286. <https://doi.org/10.1108/03090599910284650>
- Hough, C., Green, K. ve Plumlee, G. (2015). Impact of ethics environment and organizational trust on employee engagement. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 18(3), 45.
- Hunt, S., Wood, V. ve Chonko, L. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*, 53(3), 79–90. <https://doi.org/10.2307/1251344>
- Jin, K.G. ve Drozdenko, R.G. (2010). Relationships among perceived organizational core values, corporate social responsibility, ethics, and organizational performance outcomes: An empirical study of information technology professionals. *Journal of Business Ethics*, 92(3), 341–359. doi:10.1007/s10551-009-0158-1
- Jung, H. S., Namkung, Y. ve Yoon, H. H. (2010). The effects of employees' business ethical value on person–organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 538–546. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.08.005>
- Kalemci Tüzün İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management* 32, 132–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.05.003>
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58–74. <https://doi.org/10.2307/256874>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling, fourth edition* (4th ed.). Guilford Publications.
- Kong, F. ve Weng, J. (2019). A review on asymmetries in workgroup and organizational identifications. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(5), 1–8. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.7993>
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B. ve Lee, D. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63, 20–26. doi: 10.1016/j.jbusres.2009.01.006
- Korkmazer, F., Pirol, M. ve Güneysu, E. (2020). Hemşirelerin hastane etik iklim algılarının performansları üzerine etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 163–170. <https://doi.org/10.18506/anemon.523438>
- Lee, E.-S., Park, T.-Y. ve Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049–1080. <https://doi.org/10.1037/bul0000012>

- Lievegoed, B.C. (1980), *The developing organisation*. Millbrae, CA: Celestial Arts.
- Liu, Y., Loi, R. ve Lam, L. W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: the moderating role of team-member exchange. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3187–3201. doi:10.1080/09585192.2011.560875
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M. ve Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate behavioral research*, 39(1), 99-128. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Mani, S. (2002). *Forthcoming, government, innovation and technology policy*. An International Comparative Analysis. Cheltenham: Edward Elga.
- Meydan, C. H., Köksal, K. ve Kara, A. U. (2016). Örgüt içinde sessizlik: Örgütsel etik değerlerin etkisi ve adalet algısının aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 142-159.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2): 71–83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- Mulders, K. (2016). *Embracing Lean leadership: an empirical study on the interaction between Lean leadership principles and a successful Lean implementation at the team-level of analysis* (Doctoral dissertation, Master thesis). Tilburg University, Tilburg.
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E. ve Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work ve Stress*, 31(2), 101-120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Nurdoğan, B. (2021). *Etik değerlerin örgütsel sessizlik üzerine etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (2000). OECD and Statistics Canada Literacy in the Information Age: “Final Report of the International Adult Literacy Survey”. Paris.
- Özer, M. (2021). *Sağlık sektöründe örgütsel etik iklim ve whistleblowing ilişkisinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Özer, Ö., Okan Ö. ve Özmen, S. (2021). Yalın yönetim ve örgütsel güvene yönelik algının örgütsel özdeşleşmeye etkisi: özel bir hastanede araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 92-100. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.875299>
- Palalar Alkan, D. ve Arikboğa, F. Ş. (2017). Etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi ve bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 349-369. <https://doi.org/10.18657/yonveek.335229>
- Pawar, B. S. (2019). *Employee performance and well-being: Leadership, justice, support, and workplace spirituality*. India: Routledge.
- Pedler, M. (1988). Self-development and work organisations. Pedler, M. Burgoyne, J. Boydell, T. (Ed.), *Applying self-development in organisations*, London: Prentice Hall.

- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, ve Computers*, 36(4), 717-731. doi: 10.3758/BF03206553
- Purcell, T. V. Ve Weber, J. (1979). institutionalizing corporate ethics: A case history, special study. New York: The Presidents of the American Management Association
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Riketta, M. ve Van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of vocational behavior*, 67(3), 490-510. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.06.001>
- Saygılı, M., Özer, Ö. ve Öke, P. (2019). Örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansının incelenmesi: bir kamu hastanesinde uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 175-184. <https://doi.org/10.30794/pausbed.454150>
- Schwepker, C.H. ve Ingram, T.N. (1996). Improving sales performance through ethics: the relationship between salesperson moral judgment and job performance. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1151-1160.
- Shuck, B., Reio Jr, T. G. ve Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427-445. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.601587>
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). *Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment*. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52. doi:10.1016/s1084-8568(00)00011-0
- Sims, R. R. (1991). The institutionalization of organizational ethics. *Journal of Business Ethics*, 10, 493-506. doi: 10.1007/BF00383348
- Sonnentag S, Niessen C, Ohly S. (2004). Learning at work: Training and development. *Int Rev Indus Organ Psychol*, 19,249-290.
- Swanson, R. A. ve Holton III, E. F. (2009). Theory of human resource development. *Foundations of Human Resource Development*, 2, 97-111.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2018). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Tahir, N., Yousafzai, I. K., Jan, S. Ve Hashim, M. (2014). The impact of training and development on employees performance and productivity a case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4), 86. doi:10.6007/IJARBS/V4-I4/756
- Temporal, P. (1984). Helping self-development to happen. Cox, C. ve Beck, J. (Ed.) *Management development: Advances in practice and theory*, Manchester: Wiley.
- Tortumlu, M. ve Taş, M. A. (2019). Örgüt iklimi, iş stresi ve çalışan performansı ilişkisi: İstanbul avrupa yakası ilçe belediyelerinde bir uygulama. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 349-367. <https://doi.org/10.33692/avrasyad.595667>

- Trevino, L. K. Ve Nelson, K. A. (2014). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* Sixth Edition, John Wiley ve Sons.
- Turgut, M. ve Akbolat, M. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357-384.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ömer. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 11(1), 251- 269.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık
- Van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19, 171-204. doi: 10.1002/0470013311.ch6
- van Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G. ve Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 388–399. <https://doi.org/fw4gqm>
- Van Knippenberg, B., Martin, L. ve Tyler, T. (2006). Process-orientation versus outcome-orientation during organizational change: the role of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 27(6), 685-704. <https://doi.org/10.1002/job.391>
- Victor, B. ve Cullen, J. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51–71.
- Weng, L.C. (2014). Improving employee job performance through ethical leadership and “guanxi”: the moderation effects of supervisor-subordinate guanxi differentiation. *Asia Pacific Management Review*, 19(3), 321-345.
- Wholey, J.S. (1997). Trends in performance measurement: Challenges for evaluators. Chelmsky E. ve W. R. Shadish (Eds.), *Evaluation for the 21st century*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Wright, T. A., ve Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Yeşil, S. ve Demir, Z. F. (2018). Örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşmeye etkisi üzerine bir alan çalışması. *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, (3), 266-280.
- Yılmaz, Y. ve Yüceler, A. (2021). Örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisi: sağlık işletmelerinde bir uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3), 373-382. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.908107>
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G. ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206. <https://doi.org/10.1086/651257>